



Nr. 1285 din 11.08.2023

APROB

DIRECTOR GENERAL,
Alexandru FLORIAN

I

POLITICA INSHR-EW PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă. Participarea echilibrată pe piața muncii indiferent de gen, în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare continuă - este strâns legată de contextul familial. Din aceste considerente reiese necesitatea punerii în aplicare a unor politici coerente care să stimuleze acest proces al concilierii vieții profesionale cu cea familială și cea privată.

În cadrul INSHR-EW se aplică măsurile pentru promovarea egalității de șanse indiferent de gen, pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex, în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse indiferent de gen și a Normelor metodologice de aplicare a legii.

Institutul Național pentru Studierea Holocaustului din România „Elie Wiesel” este pe deplin angajat să respecte egalitatea de gen, în vederea eliminării oricărei forme de discriminare bazate pe criteriul genului.

În acest sens, personalul INSHR-EW și colaboratorii, în desfășurarea activităților și a proiectelor, vor lucra împreună pentru a promova diversitatea și a asigura egalitatea de șanse și de tratament fără discriminare de gen.

În privința egalității de șanse și de gen, INSR-EW prezintă următoarea distribuție:

- 23 de angajați dintre care: 13 angajați de gen feminin și 10 angajați de gen masculin.
- Personal conducere: 3 persoane de gen feminin și 1 persoană de gen masculin.

Definiții

În sensul Legii 202/2002, prin:

- **egalitate de șanse și de tratament indifferent de gen** se înțelege *luarea în considerare a capacitațiilor, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor indifferent de sex și tratamentul egal al acestora;*
- **discriminare directă** se înțelege *situată în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;*
- **discriminare indirectă** se înțelege *situată în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;*
- **hărțuire** se înțelege *situată în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;*
- **hărțuire sexuală** se înțelege *situată în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;*
- **acțiuni pozitive** se înțelege *acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;*
- **muncă de valoare egală** se înțelege *activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;*
- **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege *discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;*

Acest plan subliniază angajamentul INSHR-EW de a asigura egalitatea de șanse și de tratament în funcție de gen, angajament fundamentat pe următoarele principii :

- a) **principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) **principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

- c) **principiul cooperării și al parteneriatului**, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) **principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

Implementare

Egalitatea de șanse și de tratament se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal fără discriminare de gen.

În cadrul INSHR-EW, orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

În vederea asigurării diversității și a egalității de șanse și de tratament, INSHR-EW aplică următoarele măsuri :

- ❖ Introducerea în **Regulamentul Intern** al INSHR-EW a unui capitol distinct cuprinzând reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al egalității de tratament, bazat pe prevederile Codului Muncii, Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Normelor metodologice de aplicare a Legii 202/2002 și O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
- ❖ **Recrutare** : anunțurile de angajare sunt comunicate public, pe website-ul INSHR-EW și sunt formulate într-o manieră neutră cu privire la gen sau conțin formule de adresare adaptate pentru femei și bărbați deopotrivă.
- ❖ **Promovarea, calificarea, perfecționarea profesională** : INSHR-EW promovează formarea și dezvoltarea profesională continuă pentru toți angajații.
- ❖ **Vizibilitate**: în cadrul activităților publice organizate (conferințe, seminarii, workshop-uri etc.) și la nivelul activității editoriale (editarea revistei Holocaust. Studii și cercetări), INSHR-EW acordă atenție unei reprezentări echilibrate din punct de vedere al genului și încurajează vizibilitatea grupurilor slab reprezentate.
- ❖ **Dezaprobaarea hărțuirii și violenței sexuale**: INSHR-EW dezaproba și interzice toate formele de discriminare, hărțuire sexuală și violență și responsabilizează toți angajații pentru a lua măsuri împotriva acestora. Toți angajații Institutului, în special cei care

ocupă funcții de conducere, sunt responsabili pentru a se asigura că în domeniile lor de activitate nu au loc comportamente discriminatorii. Discriminarea și violența sexualizată reprezintă orice comportament verbal sau non-verbal cu tentă sexuală, care este ofensator sau umilitor din punct de vedere sexual și care a fost declarat neplăcut în general sau într-un caz individual.

Regulamentul Intern al INSHR-EW prevede expres că *orice tip de discriminare/hărțuire constituie abatere disciplinară și va fi sancționată ca atare. În funcție de gravitatea faptei, constatătă în urma efectuării cercetării disciplinare, se poate merge până la desfacerea disciplinară a contractului de muncă.*

- ❖ **Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen :** INSHR-EW în comunicările emise la nivel instituțional (externe) și la nivelul comunicării interne acordă atenție limbajului utilizat luând în considerare genul social al unei persoane. Scopul este de a prezenta în mod corespunzător și egal bărbații, persoanele trans*, femeile și persoanele inter* în diversitatea identităților lor de gen.
- ❖ **Concilierea familiei și a carierei :** în vederea implementării principiilor egalității de gen, INSHR-EW acordă atenție deosebită compatibilității dintre familie și carieră. Activitatea în cadrul INSHR-EW este organizată în baza prevederilor legale și astfel încât viața de familie și munca să poată fi conciliate fără a genera dezavantaje pentru persoanele în cauză.

În cadrul INSHR-EW, toate tipurile de concedii (prevăzute de legislația în vigoare), precum și programul de lucru sunt gestionate, pe cât posibil, în mod individual și flexibil și sunt oferite atât angajaților de sex feminin, cât și celor de sex masculin, la solicitarea acestora și în baza respectării prevederilor legale.

Toți angajații și partenerii INSHR-EW au obligația de a sesiza persoanei desemnate din cadrul INSHR-EW orice incident/suspiciune cu privire la încălcarea prezentei Politici de asigurare de şanse și de gen.

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminări sau hărțuiți pe baza criteriului de sex, să formuleze în scris sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat. În cazul în care sesizarea/reclamația nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului sau a organului ierarhic superior prin mediare, persoana angajată care se consideră discriminată/hărțuită are dreptul să depună plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și să introducă cerere în instanță, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei. Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația, respectiv cererea de chemare în judecată.

Pentru orice sesizare, persoană de contact : doamna Daniela STOICA

- Adresa: Institutul Național pentru Studierea Holocaustului din România
- București, Bd. Dacia nr. 89, sector 2
- Telefon/fax: 02 1 -318.09.39
- E-mail: consilieretica_integritate@inshr-ew.ro, office@inshr-ew.ro

Acet plan va fi revizuit regulat :

1. în conformitate cu modificările legale privind egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi sau în urma oricăror modificări apărute la nivelul INSHR-EW.
2. În toate circumstanțele, cel puțin o dată la trei ani.

Data adoptării prezentei politici: 11 august 2023